



Halu Oleo Law Review is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Analisis Pemutusan Hubungan Kerja atas Pelanggaran Kerja Bersifat Mendesak yang Tidak Dituangkan dalam Peraturan Perusahaan

The Subtitle is Written in English if the Journal is Written in Indonesia

Carissa Maharani¹, Sonhaji², Nabitatus Sa'adah³

- ¹. Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Indonesia.
E-mail: carissa.maharani0801@gmail.com
- ². Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Indonesia.
- ³. Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Indonesia.

ARTICLE INFO

Keywords:

Termination of Employment (PHK); Urgent Work Violation

ABSTRACT

This study aims to explore the legal regulation and procedure for termination of employment (PHK) due to urgent work violations not specified in the Company Regulations. The approach used is normative legal, with a descriptive-analytical specification, employing library research as the data collection method, and qualitative analysis. The research results show that PHK sanctions for urgent work violations can only be imposed if the act is regulated in the applicable Company Regulations. If the act is not listed, the sanction for urgent work violations cannot be applied. Therefore, sanctions for work violations must adhere to general regulations. Workers who commit violations are entitled to receive up to three warning letters from the employer. If the worker continues the violation after the third (final) warning letter, the employer has the right to terminate the employment according to the procedures stipulated in the prevailing laws and regulations.

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

PHK; Pelanggaran Kerja Bersifat Mendesak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji lebih dalam pengaturan hukum dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pelanggaran kerja bersifat mendesak yang tidak tercantum dalam Peraturan Perusahaan. Metode pendekatan yang digunakan adalah hukum normatif, dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis, menggunakan studi kepustakaan sebagai teknik pengumpulan data, serta metode analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian sanksi PHK dengan alasan pelanggaran kerja bersifat mendesak hanya dapat dilakukan jika perbuatan yang dianggap sebagai pelanggaran mendesak diatur dalam peraturan Perusahaan yang berlaku. Jika perbuatan tersebut tidak tercantum dalam peraturan perusahaan, maka sanksi berdasarkan pelanggaran kerja yang bersifat mendesak tidak dapat diterapkan. Oleh karena itu, pemberian sanksi terhadap pelanggaran kerja harus mengacu pada peraturan yang berlaku secara umum. Pekerja yang melakukan pelanggaran kerja berhak mendapat surat peringatan terlebih dahulu oleh pengusaha sebanyak 3 kali. Apabila pekerja terus mengulangi pelanggaran setelah mendapat surat peringatan ketiga (terakhir), maka pengusaha berhak melakukan PHK sesuai peraturan perundang-undangan.

Riwayat

Penerimaan

Diterima 17 Juli 2026

Direvisi 17 Oktober 2026

1. Introduction

Pada kenyataannya, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak selamanya berjalan dengan baik sehingga suatu saat dapat muncul perselisihan. Perselisihan tersebut disebut sebagai perselisihan hubungan industrial, sebagaimana Pasal 1 angka (1) Undang-Undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004 tentang Jenis Perselisihan Hubungan Industrial mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai pertentangan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja yang muncul karena perbedaan pendapat mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial dapat terjadi akibat PHK mengingat hubungan antara pekerja dan pemberi kerja adalah hubungan berdasarkan kesepakatan para pihak untuk terikat dalam hubungan kerja. Jika salah satu pihak sudah tidak ingin terikat dalam hubungan kerja, maka akan sulit bagi para pihak untuk memelihara hubungan yang harmonis. Maka dari itu, perlu adanya jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi.¹ Ketika PHK tidak dapat dihindari maka pengusaha harus memberitahukan alasan dan maksud PHK kepada pekerja atau serikat pekerja. Pekerja yang menolak PHK tersebut harus dilakukan perundingan terlebih dahulu oleh pengusaha dan pekerja yang bersangkutan.²

PHK dapat terjadi karena beberapa alasan, salah satunya adalah PHK oleh pengusaha karena pekerja melakukan pelanggaran kerja yang bersifat mendesak sebagaimana penjelasan pada Penjelasan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja:

Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;

¹ Abdullah Sulaiman and Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan* (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019), 380.

² Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja *juncto* UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pekerja yang melakukan pelanggaran bersifat mendesak dapat langsung diputus hubungan kerjanya oleh Pengusaha tanpa surat peringatan maupun surat pemberitahuan PHK karena pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak berupa perbuatan tertentu yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 52 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021).

PHK terhadap pekerja dengan alasan pelanggaran yang bersifat mendesak ini dapat dimanfaatkan oleh pengusaha sebagai cara instan untuk memutuskan hubungan kerja tanpa mengikuti prosedur PHK yang panjang sesuai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Padahal, PHK dengan alasan mendesak ini harus memenuhi syarat sebagaimana telah tercantum dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, misalnya perbuatan yang dilakukan pekerja haruslah merupakan pelanggaran kerja bersifat mendesak yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan. Kasus perselisihan PHK dengan alasan ini dapat ditemukan pada peristiwa yang terjadi di PT. Surya Madistrindo dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg.

Tergugat (PT. Surya Madistrindo) pada tanggal 6 Oktober 2021 melakukan PHK kepada Penggugat (Sari Damayanti) karena Penggugat melakukan pelanggaran kerja yang bersifat mendesak menurut Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo Pasal 41 ayat (4) huruf (c) angka (3) dan (7), yakni gratifikasi berupa fasilitas peminjaman uang dengan total sebesar Rp25.000.000,00 yang

terjadi pada tanggal 5 Maret 2018, 25 April 2018 dan 18 Agustus 2018 dari rekan Tergugat. Penggugat menolak PHK tersebut dan perselisihan PHK diselesaikan di tahap pengadilan. Di Pengadilan, hakim menemukan fakta hukum bahwa dasar memberikan sanksi PHK oleh Tergugat kepada Penggugat menggunakan Pasal 41 ayat (4) huruf (c) angka (3) dan (7) Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo tidak dapat diberlakukan karena Peraturan Perusahaan tersebut sudah habis masanya sehingga tidak berlaku lagi. Artinya, Tergugat saat itu belum memperbarui Peraturan Perusahaannya dan belum memiliki Peraturan Perusahaan terbaru sehingga perbuatan gratifikasi oleh Penggugat tidak menjadi pelanggaran kerja yang bersifat mendesak.

Penelitian dilakukan untuk mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana pengaturan hukum dan prosedur PHK akibat pelanggaran kerja bersifat mendesak apabila alasan pelanggaran tersebut tidak tercantum dalam Peraturan Perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperluas cakrawala pemikiran dari para pihak yang ingin lebih memahami pengaturan dan prosedur hukum, serta penerapan PHK dengan alasan pelanggaran kerja bersifat mendesak

2. Method

Metode penelitian dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan mencari kebenaran dalam suatu studi penelitian.³ Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan hukum normatif, yakni studi dokumen yang menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan atau ketetapan pengadilan, kontrak atau perjanjian, teori hukum, dan pendapat para sarjana.⁴ Spesifikasi penelitian hukumnya adalah penelitian deskriptif analitis, yaitu penelitian yang sifatnya memaparkan dengan tujuannya untuk memperoleh gambaran (deskripsi) tentang suatu peristiwa hukum kemudian hasil penelitian tersebut diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.⁵ Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, yakni mengkaji informasi tertulis yang berasal dari berbagai sumber yang dipublikasikan serta dibutuhkan dalam penelitian hukum.⁶ Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu analisis data

³ Hafni Syafrida Sahir, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021), 1.

⁴ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), 45.

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), 29.

⁶ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, 80.

yang tidak menggunakan angka, melainkan memberi gambaran (deskripsi) dengan kata-kata atas temuan-temuan, sehingga lebih menekankan kepada kualitas dari sebuah data.⁷

3. Main Heading of The Analysis or Results

3.1. Pengaturan pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pelanggaran Kerja Bersifat

Mendesak yang Tidak Diatur dalam Peraturan Perusahaan

Pada dasarnya, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak oleh Pengusaha. Pekerja yang melakukan pelanggaran kerja harus diberikan surat peringatan terlebih dahulu, sebagaimana Pasal 36 huruf (k) PP Nomor 35 Tahun 2021 bahwa PHK dapat terjadi bila pekerja melanggar hal-hal yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku 6 bulan, kecuali masa berlaku surat peringatan diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka mengikuti peraturan tersebut. Tujuan diberikan surat peringatan adalah untuk mendidik pekerja agar tidak mengulangi kembali pelanggaran yang dilakukannya dan memperbaiki kesalahannya (Penjelasan Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021).

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, memberikan kesempatan pada pengusaha untuk melakukan PHK secara langsung tanpa harus memberikan surat peringatan terlebih dahulu kepada pekerjanya yang melakukan pelanggaran kerja dengan kategori bersifat mendesak. Pada Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 menerangkan bahwa pengusaha memiliki hak untuk mengatur suatu perbuatan pekerja agar dapat dikategorikan sebagai pelanggaran kerja bersifat mendesak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Pasal tersebut hanya memberikan contoh-contoh pelanggaran bersifat mendesak, namun sebenarnya tidak memberikan penjelasan yang lebih rinci dan pasti terhadap hal-hal yang menjadi kriteria yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu pelanggaran termasuk dalam kategori mendesak.

Meskipun rancu, syarat suatu perbuatan tertentu yang dapat diatur tersebut tentunya harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga pengusaha tidak dapat mengatur secara sewenang-wenang, misalnya mengatur pekerja yang melakukan kritik kepada atasan sebagai pelanggaran bersifat mendesak di Peraturan Perusahaan. Sebagaimana adagium hukum "*Lex Superior Derogat Legi Inferiori*," artinya hukum yang lebih tinggi didahulukan dan mengesampingkan hukum yang lebih rendah.⁸ Prinsip ini juga menyatakan bahwa peraturan yang lebih rendah (dalam hal ini Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama) tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi (dalam hal ini peraturan perundang-undangan).

⁷ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, 104.

⁸ Erizka Permatasari, "Penjelasan Asas Lex Superior Derogat Legi Inferiori dan Bedanya dengan Lex Specialis," *Hukum Online*, 11 Februari 2022, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/penjelasan-asas-ilex-superior-derogat-legi-inferiori-i-dan-bedanya-dengan-ilex-specialis-i-lt51375eae3c7d/>

Perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran yang bersifat mendesak berdasarkan contoh pada Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021, secara umum merujuk pada pelanggaran yang dianggap sangat serius dan langsung merugikan atau membahayakan perusahaan. Misalnya, pekerja tidak mematuhi keamanan dan keselamatan kerja dengan menggunakan alat yang berbahaya dan tidak sesuai prosedur saat bekerja, sehingga hal ini tentu berpengaruh pada segi finansial jika terjadi kecelakaan kerja dan kerusakan alat, terhambatnya produksi dan operasional perusahaan yang berkaitan dengan keuntungan perusahaan, serta reputasi perusahaan menjadi tidak baik dapat memengaruhi kepercayaan konsumen dan mitra kerja. Dengan demikian, pengusaha dapat mengatur pelanggaran kerja yang memberikan dampak buruk besar kepada perusahaan tersebut, dan jika ketika pengusaha menyadari bahwa terjadi pelanggaran kerja bersifat mendesak maka ia dapat melakukan tindakan PHK dengan segera tanpa proses yang panjang.

Bagi pengusaha yang telah mencantumkan suatu perbuatan tertentu ke dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, maupun Perjanjian Kerja Bersama, maka jika suatu saat pekerja melakukan perbuatan tertentu tersebut, pengusaha dapat memberikan sanksi kepada pekerja tersebut sesuai dengan Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP Nomor 35 Tahun 2021. Pasal tersebut menjelaskan bahwa pekerja yang melakukan pelanggaran kerja bersifat mendesak dapat langsung di-PHK tanpa surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga, maupun surat pemberitahuan yang seharusnya disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha paling lama 14 hari kerja sebelum PHK (Pasal 37 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021). Kemudian, pekerja dapat menerima haknya atas kompensasi berupa Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Sebaliknya, bagi pengusaha yang tidak mencantumkan suatu perbuatan tertentu ke dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, maupun Perjanjian Kerja Bersama di perusahaannya, maka pengusaha dapat memberikan sanksi kepada pekerja tersebut dengan mengacu pada peraturan umum, yakni Pasal 36 huruf (k) PP Nomor 35 Tahun 2021 (pekerja harus diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga) dan pekerja berhak menerima kompensasi berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak.

Diketahui bahwa jika pekerja melakukan pelanggaran kerja bersifat mendesak maka pengusaha dapat langsung memutus hubungan kerja dengan pekerja. Meski begitu, kata “dapat” dalam Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 “... sehingga Pengusaha *dapat* langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, ...” tersebut memberikan makna bahwa pengusaha memiliki pilihan untuk tidak langsung melakukan PHK kepada pekerja, misalnya karena pengusaha tidak beritikad buruk (tidak sengaja melakukan kesalahan, pekerja memiliki kepribadian serta etos kerja yang baik) dan pengusaha tetap ingin melanjutkan hubungan kerja bersama pekerja sehingga hanya memberikan surat peringatan. Dengan demikian, penulis berpandangan bahwa pengusaha memiliki opsi apakah ingin langsung melakukan PHK atau memberikan surat peringatan terlebih dahulu kepada pekerja yang

terbukti melakukan pelanggaran kerja bersifat mendesak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama perusahaan.

Selanjutnya mari lihat contoh kasus penerapan PHK akibat pelanggaran bersifat mendesak yang tidak tepat di PT. Surya Madistrindo. Di pengadilan, majelis hakim mengungkapkan bahwa Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo Pasal 41 ayat (4) huruf (c) angka (3) dan (7) sebagai dasar Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat yang melakukan pelanggaran bersifat mendesak berupa gratifikasi berupa fasilitas peminjaman uang kepada rekan Tergugat tidak dapat diberlakukan karena Peraturan Perusahaan tersebut sudah habis masanya sehingga tidak berlaku lagi.

Hubungan kerja tidak hanya berkaitan dengan perjanjian kerja saja, tetapi juga berkenaan dengan peraturan perusahaan sebagaimana dalam Pasal 1 angka (20) UU Nomor 13 Tahun 2003 bahwa “Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan”. Pasal 111 UU Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa peraturan perusahaan harus mencakup hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, syarat kerja, tata tertib, serta jangka waktu berlaku. Ketentuan dalam peraturan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang yang ada dan masa berlakunya maksimal dua tahun, kemudian wajib diperbarui setelahnya. Jika serikat pekerja menginginkan perundingan untuk perjanjian kerja bersama, pengusaha tidak boleh menolak. Apabila perundingan gagal mencapai kesepakatan, peraturan perusahaan masih berlaku hingga masa berlakunya berakhir.

Tergugat ketika mempermasalahkan perbuatan Penggugat yang menerima gratifikasi tersebut memberi sanksi kepada Penggugat menggunakan dasar hukum yang sudah tidak dapat digunakan lagi. Artinya, pada saat konflik muncul akibat pelanggaran kerja oleh Penggugat tersebut belum diatur kembali dalam Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo yang baru. Apabila tidak ada peraturan khusus (dalam hal ini Peraturan Perusahaan) yang mengatur bahwa gratifikasi berupa peminjaman uang dari rekan Tergugat adalah pelanggaran kerja bersifat mendesak, maka Tergugat seharusnya mengacu pada peraturan umum (dalam hal ini peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan). Adagium “*Lex Specialis Derogat Legi Generali*,” artinya peraturan khusus dapat digunakan dan didahulukan daripada peraturan yang berlaku umum, namun peraturan khusus,⁹ namun karena tidak ada peraturan khusus (*Lex Specialis*) yang mengatur mengenai gratifikasi tersebut sebagai pelanggaran kerja bersifat mendesak saat itu sehingga yang digunakan adalah aturan umum (*Lex Generalis*).

Dengan demikian, berdasarkan kasus perselisihan PHK yang terjadi di PT. Surya Madistrindo seharusnya Tergugat memberikan sanksi kepada Penggugat berdasarkan Pasal 36 huruf (k) PP Nomor 35 Tahun 2021, yakni pekerja yang melakukan pelanggaran kerja pada umumnya harus mendapatkan peringatan terlebih dahulu, yakni surat peringatan pertama, dan surat peringatan kedua serta ketiga jika pekerja masih mengulangi pelanggaran. Sebab, perbuatan Penggugat yang melakukan gratifikasi itu berhubungan antara kepentingan pribadi dan penggunaan jabatannya, sehingga peminjaman uang kepada

⁹ Aziz Syamsuddin, *Tindak Pidana Khusus* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 11.

rekan Tergugat adalah tidak etis karena dapat menimbulkan konflik kepentingan yang memengaruhi aktivitas perusahaan dan kinerja hingga profesionalitas pekerja.

Suatu perbuatan yang dianggap sebagai pelanggaran kerja bersifat mendesak harus diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Apabila perbuatan tersebut tidak diatur dalam peraturan perusahaan, maka pemberian sanksi berdasarkan pelanggaran kerja yang bersifat mendesak tidak dapat diterapkan, dan yang berlaku adalah peraturan umum.

3.2. Prosedur PHK terhadap Pelanggaran Kerja Bersifat Mendesak yang Tidak Diatur dalam Peraturan Perusahaan

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bahwa jika seorang pekerja melakukan pelanggaran kerja bersifat mendesak maka prosedur PHK sesuai Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 dan UU Nomor 2 Tahun 2004 sebagai berikut:

- 1) Pengusaha mengidentifikasi dan membuktikan bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh pekerja adalah bersifat mendesak sebagaimana yang tercantum dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada saat pelanggaran kerja tersebut dipermasalahkan oleh pengusaha;
- 2) Pengusaha dapat melakukan pemeriksaan terhadap pekerja yang bersangkutan dengan mendengar keterangan dari pekerja untuk mencegah terjadinya PHK secara sepihak;
- 3) Pengusaha dapat mempertimbangkan apakah hendak memutuskan hubungan kerja dengan pekerja, atau memberikan surat peringatan terlebih dahulu sebagai kesempatan bagi pekerja untuk memperbaiki kesalahannya;
- 4) Apabila pengusaha memberikan surat peringatan maka hubungan kerja tetap berlanjut, namun jika pengusaha hendak memutuskan hubungan kerja maka pengusaha dapat memberikan surat keputusan secara tertulis PHK kepada pekerja;
- 5) Jika pekerja menolak PHK maka perusahaan harus melakukan perundingan bipartit;
- 6) Perundingan bipartit yang gagal dapat dilanjutkan ke tahap Tripartit yang melibatkan pihak ketiga, yakni mediasi dan konsiliasi;
- 7) Upaya penyelesaian perselisihan PHK yang terakhir adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial;
- 8) Jika para pihak tidak puas dengan putusan hakim dapat mengajukan upaya hukum kasasi kepada Mahkamah Agung;
- 9) Setelah mendapat putusan PHK yang berkekuatan hukum tetap maka pengusaha wajib membayarkan hak pekerja sesuai peraturan perundang-undangan, yakni uang kompensasi yang berhak diterima pekerja yang di-PHK akibat pelanggaran kerja bersifat mendesak adalah Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah (Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021).

Peraturan perundang-undangan tidak menjelaskan mengenai prosedur PHK dengan alasan pelanggaran kerja bersifat mendesak dengan rinci. Menurut penulis, pekerja yang telah didapati melakukan pelanggaran kerja bersifat mendesak tetap perlu diperiksa atau diminta klarifikasinya supaya pengusaha tidak dianggap melakukan PHK secara sepihak karena tidak ingin mendengarkan sisi pekerja. Sebab, jika pengusaha langsung melakukan PHK dan ternyata terdapat kesalahpahaman meski sudah terbukti, misalnya karena pekerja berada di kondisi yang memaksanya untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu karena hal eksternal yang diluar kendalinya (keadaan *overmacht*). Hal ini tentu merugikan pekerja yang di-PHK dan berdampak buruk pada citra perusahaan yang dianggap telah melakukan PHK secara sepihak.

Jika pihak perusahaan memang berkehendak untuk melakukan PHK secara langsung kepada pekerja karena khawatir akan keberlangsungan aktivitas perusahaan akibat pelanggaran kerja bersifat mendesak, maka kedua belah pihak harus berunding untuk mencapai kesepakatan yang terbaik bagi pekerja dan pengusaha, dimana pengusaha ingin memutus hubungan kerja dengan memenuhi hak pekerja atas PHK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, tidak boleh dilakukan dengan semena-mena atau secara sepihak. Meskipun tahapan PHK dengan alasan pelanggaran kerja bersifat mendesak ini terlihat mudah dan cepat berdasarkan kalimat yang dinyatakan Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 “... Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja, ...” tetap diperlukan prosedur yang tepat dan sah untuk memutuskan hubungan kerja guna melindungi hak-hak pekerja.

Suatu perbuatan yang dianggap pengusaha sebagai pelanggaran kerja bersifat mendesak, namun tidak diatur atau tidak tercantum dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama perusahaan, diartikan sebagai pelanggaran kerja secara umum. Pekerja yang melakukan pelanggaran kerja berhak mendapat surat peringatan terlebih dahulu oleh pengusaha sebanyak 3 kali. Apabila pekerja terus mengulangi pelanggaran lebih dari 3 kali, maka pengusaha berhak melakukan PHK dengan prosedur sesuai Penjelasan Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 dan UU Nomor 2 Tahun 2004 sebagai berikut:

- 1) Pengusaha mengidentifikasi dan membuktikan bahwa pekerja melakukan pelanggaran kerja;
- 2) Pengusaha dapat melakukan pemeriksaan terhadap pekerja yang bersangkutan dengan mendengar keterangan dari pekerja;
- 3) Pengusaha dapat mempertimbangkan apakah pekerja harus diberi surat peringatan pertama atau tidak perlu (misalnya karena pelanggaran kerja karena kesalahpahaman atau keadaan *overmacht*);
- 4) Pengusaha memutuskan untuk memberikan surat peringatan pertama yang berlaku selama 6 bulan;
- 5) Pengusaha melakukan kembali tahapan pada poin nomor 1), 2), dan 3), kemudian jika dalam 6 bulan tersebut pekerja kembali melakukan pelanggaran kerja, maka pengusaha dapat memberikan surat peringatan kedua yang berlaku selama 6 bulan juga;

- 6) Pengusaha melakukan kembali tahapan pada poin nomor 1), 2), dan 3), kemudian jika pekerja masih melakukan pelanggaran kerja maka pengusaha dapat memberikan surat peringatan ketiga (terakhir);
- 7) Pengusaha melakukan kembali tahapan pada poin nomor 1), 2), dan 3), kemudian pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja yang kembali melakukan pelanggaran kerja;
- 8) Pengusaha wajib memberikan surat pemberitahuan yang memuat maksud dan alasan serta kompensasi PHK kepada pekerja secara sah dan patut paling lama 14 hari sebelum pekerja secara resmi diputus hubungan kerjanya (jika pekerja dalam masa percobaan paling lama 7 hari);
- 9) Pekerja menolak PHK, maka perusahaan harus melakukan perundingan bipartit;
- 10) Perundingan bipartit yang gagal dapat dilanjutkan ke tahap Tripartit yang melibatkan pihak ketiga, yakni mediasi dan konsiliasi;
- 11) Upaya penyelesaian perselisihan PHK yang terakhir adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial;
- 12) Jika para pihak tidak puas dengan putusan hakim dapat mengajukan upaya hukum kasasi kepada Mahkamah Agung;
- 13) Setelah mendapat putusan PHK yang berkekuatan hukum tetap maka pengusaha wajib membayarkan hak pekerja sesuai peraturan perundang-undangan, yakni uang kompensasi yang berhak diterima pekerja yang di-PHK akibat pelanggaran kerja bersifat mendesak adalah Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak (Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021).

Bipartit merupakan upaya penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat di tingkat perusahaan yang mengalami perselisihan tersebut. [Click or tap here to enter text.](#) Pasal 3 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 menentukan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan di tahap perundingan bipartit paling lama 30 hari kerja sejak tanggal perundingan. Jika dalam batas waktu tersebut salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika dalam tahap ini tercapai kesepakatan, maka dibuat sebuah Perjanjian Bersama kemudian perjanjian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan mendapat Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama. Sebaliknya, jika tidak tercapai kesepakatan dalam tahap ini, maka tahap selanjutnya yang dapat ditempuh adalah penyelesaian perselisihan PHK di luar pengadilan

dengan dapat memilih 2 cara: mediasi atau konsiliasi (arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja saja).

Berdasarkan Pasal 4 UU Nomor 2 Tahun 2004, setelah perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Lampiran bukti tersebut harus dipenuhi karena instansi yang bersangkutan akan mengembalikan berkas untuk dilengkapi dalam waktu 7 hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima laporan tersebut, pihak instansi akan menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi dalam waktu 7 hari kerja. Jika telah melewati 7 hari dan para pihak belum memutuskan, maka instansi akan melimpahkan perkara penyelesaian perselisihan kepada mediator. Sama seperti tahap bipartit, bila tidak tercapai kesepakatan di tahap ini maka akan lanjut penyelesaian melalui pengadilan di Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 3 UU Nomor 2 Tahun 2004).

Pasal 1 angka 17 UU Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan, “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”. Pengadilan sebagai upaya litigasi yang dapat ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh para pihak yang berselisih setelah upaya non-litigasi tidak membuahkan hasil. Jika penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka pihak yang bersengketa dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 5 UU No 2 Tahun 2004).

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:¹⁰ a) Di tingkat pertama pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja; b) Di tingkat pertama dan terakhir ke Mahkamah Agung mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan.

Kembali pada peristiwa PHK di PT. Surya Madistrindo. Menurut analisis hukum penulis sesuai peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan Indonesia dan uraian mengenai prosedur PHK di atas, maka langkah yang seharusnya diambil oleh pihak pengusaha atau Tergugat adalah memberikan surat peringatan terlebih dahulu kepada Penggugat selaku pekerja. Pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Penggugat berupa gratifikasi terjadi pada tanggal 5 Maret 2018, 25 April 2018, dan 18 Agustus 2018, namun Tergugat tidak menjelaskan dan membuktikan lebih jauh apakah Penggugat kembali menerima peminjaman uang dari rekan Tergugat pada tahun berikutnya sehingga penulis beranggapan bahwa Penggugat hanya melakukan pelanggaran kerja tersebut di tahun 2018. Penulis berpendapat bahwa seharusnya hal ini menjadi pertimbangan bagi pengusaha untuk tidak langsung melakukan PHK, melainkan memberikan surat peringatan pertama. Sebagaimana berdasarkan Penjelasan Pasal 52 ayat (1)

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 195.

PP Nomor 35 Tahun 2021, tujuan diberikan surat peringatan adalah untuk mendidik pekerja agar tidak mengulangi kembali pelanggaran yang dilakukannya dan memperbaiki kesalahannya. Jika setelah pelanggaran tersebut tidak ada pelanggaran lanjutan yang diketahui oleh Tergugat, dan Penggugat tidak mengulangi pelanggaran kerja, maka menurut penulis, pekerja tidak seharusnya di-PHK begitu saja.

Prosedur PHK harus dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan supaya tidak terjadi PHK secara semena-mena atau sepihak. Pengusaha harus mencermati dengan teliti sebelum memutuskan apakah pengusaha dapat langsung melakukan PHK kepada pekerja atau harus diberi surat peringatan terlebih dahulu. Perlu ditelaah apakah pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja merupakan perbuatan yang bersifat mendesak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama perusahaan yang masih berlaku (secara khusus diatur sesuai Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021) atau pelanggaran kerja secara umum yang dapat menyebabkan putusannya hubungan kerja (Pasal 36 PP Nomor 35 Tahun 2021).

4. Conclusion

Pemberian sanksi PHK dengan alasan pelanggaran kerja bersifat mendesak hanya dapat dilakukan jika perbuatan yang dianggap sebagai pelanggaran mendesak diatur dalam peraturan Perusahaan yang berlaku. Jika perbuatan tersebut tidak tercantum dalam peraturan perusahaan, maka sanksi berdasarkan pelanggaran kerja yang bersifat mendesak tidak dapat diterapkan. Oleh karena itu, pemberian sanksi terhadap pelanggaran kerja harus mengacu pada peraturan yang berlaku secara umum. Pekerja yang melakukan pelanggaran kerja berhak mendapat surat peringatan terlebih dahulu oleh pengusaha sebanyak 3 kali. Apabila pekerja terus mengulangi pelanggaran setelah mendapat surat peringatan ketiga (terakhir), maka pengusaha berhak melakukan PHK dengan prosedur sesuai Penjelasan Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 dan UU Nomor 2 Tahun 2004.

References

Buku

- Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima, 2020.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2023.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Harahap, M. Yahya. *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Khakim, Abdul. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.
- Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia. *Panduan Penanganan Konflik Kepentingan bagi Penyelenggara Negara*. Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi, 2009.
- Kusbianto, dan Dian Hardian Silalahi. *Hukum Perburuahan*. Medan: Enam Media, 2020.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Umum dan Perdata Khusus*. Jakarta: Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2008.
- Marpi, Yapiter. *Ilmu Hukum Suatu Pengantar*. Tasikmalaya: Zona Media Mandiri, 2020.
- Mashudi. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Surabaya: Jakad Publishing, 2019.

- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Sahir, Hafni Syafrida. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021.
- Sipayung, Parlin Dony, Sardjana Orbav Manullang, Hendrik Ruben Gelong, Nasrin, Hijriani, Martono Anggusti, dan Annisa Ilmi Faried. *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022.
- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1997.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suhartini, Endah, Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2020.
- Sulaiman, Abdullah dan Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.
- Sutedi, Andrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Syamsuddin, Aziz. *Tindak Pidana Khusus*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Jurnal

- Amin, Muhammad Nur. "Implementasi Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Disiplin : Majalah Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda* 27, no. 3 (2021): 180–89.
- Chairah, Dakwatul. "Implementasi Kaukus dalam Mediasi Berdasar PERMA RI Nomor 1 Tahun 2016 Perspektif Hakim Mediator Pengadilan Agama Pasuruan." *Jurnal Al-Qānūn* 23, no. 2 (2020): 215–37.
- Dewi, Ratna, Reni Aryani, Heidy Andriani, Agung Praptono, dan Sofyan Manullang. "Analisis Hukum atas Konsekuensi Perburuhan Keperdataan terhadap Hak dan Kewajiban Pekerja." *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara* 1, no. 2 (2024): 1831–1843.
- Febriani, Reni, dan Suryadi Samudra. "Implementasi Sustainable Development Goals (SDGs) Desa sebagai Upaya Menuju Kemandirian Desa Kotarindau." *Jurnal Ilmiah Publika* 11, No. 1 (2023): 337–344.
- Gunadi, Fitriana. "Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50, no. 4 (2020): 858–878.
- Hananto, Muhammad Ramdhan, dan Gunardi Lie. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST)." *Unes Law Review* 6, no. 4 (2024): 10711–22.
- Handayani, Dwi. "Kajian Filosofis Prinsip Audi Et Alteram Partem dalam Perkara Perdata." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14, no. 2 (24 Juli 2020): 385.
- Handrian, Eko, dan Hendry Andry. "Sustainable Development Goals : Tinjauan Percepatan Pencapaian Di Provinsi Riau." *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 6, No. 1 (30 April 2020): 77–87.
- Kotimah, Erwin Kusnul, dan Lukman Santoso. "Urgensi Tanda Tangan dan Materai dalam Memberikan Kepastian Hukum terhadap Kontrak Waralaba (Franchise)." *Halu Oleo Law Review* 1, no. 1 (2017): 43–63. <https://doi.org/10.33561/holrev.v1i1.2349>.
- Maswandi. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 5, no. 1 (2017): 36–42.
- Muharamani, Adelia, Karin Nur Kartini, Gunardi, Tatiek Ekawati Permana, dan M. Yusuf Sanny. "Analisis Efektifitas Pemungutan Cukai Rokok terhadap Penerimaan Pendapatan Negara." *Jurnal Co-Management* 4, no. 1 (2021): 543–49.
- Pradana, Genies Wisnu, dan Purwono Sungkowo Raharjo. "Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun." *Jurnal Discretie* 3, no. 3 (25 Oktober 2022): 160–169.
- Putri, Kerenhapukh Milka Tarmadi, dan Gunardi Lie. "Pengaruh Kebijakan Efisiensi sebagai Alasan Penjatuhan PHK: Perbandingan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja." *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 8, no. 11 (2023): 6439–6452.
- Rifki Firzatullah, Muhammad, Bian Ilmar Irawan, Hasan Akmal Rohmatino, Rijal Jajuly, dan Fiqri Munawar. "Analisis Problematika Lelang Sebagai Eksekusi Putusan Pengadilan dalam Perkara Perdata." *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology and Educational Research* 1,

no. 4 (2024): 2489–2505.

- Rizal, Muh. Syamsul. “Efektivitas Peran Mediator Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur.” *JURIDICA : Jurnal Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani* 5, no. 2 (31 Mei 2024): 81–90.
- Rizka, Zaizatun, Chika Meidyanputri, Rusdi Hidayat, dan Indah Respati. “Analisis Pengambilan Keputusan PT. Gudang Garam Hadapi Tantangan Industri Rokok di Indonesia.” *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi* 9, no. 8 (2024): 101–110.
- Sinaga, Dara Sari, dan Akmaluddin Syahputra. “Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Niet Ontvankelijke Verklaard Dalam Perkara Gugatan Kurang Pihak.” *Jurnal Hukum Unissula* 39, no. 1 (2023): 40–54.
- Sonhaji. “Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/ PDT.SUS-PHI/ 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.” *Administrative Law & Governance Journal* 1, no. 1 (2018): 26–46.
- Toloh, Pascal Wilmar Yehezkiel. “Konflik kepentingan dan mekanisme penanganannya dalam pengelolaan keuangan negara.” *Integritas : Jurnal Antikorupsi* 10, no. 1 (2024): 65–80.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.
- Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil Mahkamah Agung Republik Indonesia.
- Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan.
- Het Herziene Indonesisch Reglement* (HIR). Statblad Tahun 1941 Nomor 44.
- Reglement tot Regeling van Het Rechtswezen in de Gewesten Buiten Java en Madura* (RBg). Staatsblad 1927 Nomor 227.
- Reglement op de Rechtvordering* (Rv). Staatsblad 1847 Nomor 52 juncto 1849 Nomor 63.

Sumber Lainnya

- Abdi, Husnul. “Profil PT Surya Madistrindo, Sejarah, dan Produk-produknya.” *Liputan6*, 6 Desember 2022. <https://www.liputan6.com/hot/read/5145894/profil-pt-surya-madistrindo-sejarah-dan-produk-produknya?>.
- Anjelina, Chella Defa, dan Inten Esti Pratiwi. “Gelombang PHK Massal, Sinyal Lampu Kuning Manufaktur Indonesia.” *Kompas*, 10 Januari 2024. <https://www.kompas.com/tren/read/2024/10/01/093000165/gelombang-phk-massal-sinyal-lampu-kuning-manufaktur-indonesia?page=all>.
- Farianto, Willy. “Kritik untuk PHK karena Pelanggaran Bersifat Mendesak.” *Hukum Online*, 20 Maret 2024. <https://www.hukumonline.com/berita/a/kritik-untuk-phk-karena-pelanggaran-bersifat-mendesak-lt65fac3b111ed4/>.
- Gillardo, Fernando Junio. “Karyawan Diskors, Apakah Tetap Digaji?” *Hukum Online*, 17 April 2024. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/karyawan-diskors--apakah-tetap-digaji-lt4d56a0a460363/>.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. “PHK.” *Kemdikbud*, 15 Juli 2020, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/PHK>.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. “Tenaga Kerja ter-PHK Tahun 2024.” *Satu Data Kemenaker*, 20 Januari 2025, <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2342#:~:text=Tenaga%20Kerja%20ter%20DPHK%20Tahun%202024&text=Pada%20periode>

- %20Januari%2DDesember%202024,PHK%20(Pemutusan%20Hubungan%20Kerja).
- Kurniasih, Etika. “Peranan mediator Dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan industrial antara Pekerja dengan pengusaha Pada dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk kabupaten sukoharjo.” *Skripsi*. Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret. Surakarta, 2008.
- Permatasari, Erizka. “Penjelasan Asas Lex Superior Derogat Legi Inferiori dan Bedanya dengan Lex Specialis.” *Hukum Online*, 11 Februari 2022. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/penjelasan-asas-ilex-superior-derogat-legi-inferiori-i-dan-bedanya-dengan-ilex-specialis-i-lt51375eae3c7d/>.
- Tim Hukumonline. “Menguasai Keterampilan Mediator yang Kompeten Demi Tercapainya Kesepakatan Mediasi.” *Hukum Online*, 8 Agustus 2023. <https://www.hukumonline.com/berita/a/menguasai-keterampilan-mediator-yang-kompeten-demi-tercapainya-kesepakatan-mediasi-lt64d1ebd7abcbd/>.
- Yasin, Muhammad, dan Aida Mardhatillah. “Kaidah-Kaidah Yurisprudensi dalam Penjatuhan Dwangsom.” *Hukum Online*, 15 November 2019. <https://www.hukumonline.com/berita/a/kaidah-kaidah-yurisprudensi-dalam-penjatuhan-dwangsom-lt5dcd1c596f897/>.
- Yatasi, Manuela Natasha. “Apa perbedaan Usaha Sosial dan Usaha Komersial? Pahami Lima Perbedaannya.” *Platform Usaha Sosial*, t.t, <https://usahasosial.com/id/learn/apa-perbedaan-usaha-sosial-dan-usaha-komersial/>.